

省察を核とする教員の資質向上と世代継承

福井大学教員免許状更新講習（必修領域）の学びがもたらしたもの

津田 由起枝

1. はじめに

早いもので、平成21年度に正式に教員免許状更新講習が始まってから4年目（前年の平成20年度は予備講習）を迎えた。不幸なことに開始当初は、教師パッシングの動きと連動しての登場だったことや当時の政権の不安定さなどから、非常に悪評の高い制度として出発せざるを得なかった。4年を経過して、ようやく安定した講習として定着してきつつある。加えて、今年度は、8月28日に中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」が出された。それによると、「教職生活全体を通じて、実践的指導力を高めるとともに、社会の急速な進展の中で知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠」とされ、これらの視点から、今後の教員に求められる資質能力を次のように挙げている。

- （ ）教職に対する責任感、探究力、教職全体を通じて自主的に学び続ける力（使命感や責任感、教育的愛情）
- （ ）専門職としての高度な知識・技能
 - ・教科や教職に関する高度な専門的知識（グローバル化、情報化、特別支援教育、その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む）
 - ・新たな学びを展開できる実践的指導力（基礎的・基本的な知識・技能の習得に加えて思考力・判断力・表現力等を育成するため、知識・技能を活用する学習活動や課題探究型の学習、協働的な学び等をデザインできる指導力）
 - ・教科指導、生徒指導、学級経営等を的確に実践できる力
- （ ）総合的な人間力（豊かな人間性や社会性、コミュニケーション力、同僚とチームで対応する力、地域や社会の多様な組織等と連携・協働できる力）

これらは「それぞれ独立して存在するのではなく、省察する中で相互に関連し合いながら形成される」と述べられている。

教員の資質能力向上の必然性

しかし、何のために教員は資質能力向上を図る必要があるのだろうか。教員という職業は成功報酬があったり、競争原理で動いたりしているプロフェッショナルではない。収入が増えたり、人に勝つことで優越感を得たりすることが目的でないとするれば、何がそれに当たるのだろうか。多様な考え方はあろうが、詰まるところ、子どもの成長のためであり、自身を含むコミュニティの成長を通して学校組織が成長し、その中で教師自身も成長するためであり、結果として学校が社会的信頼を得るためであると言えるのではないか。そのためには、教師としての眼や心が育つことが必須である。子どもの姿から思いを察知できる眼とそれを活かそうとする心、物事を広くとらえる眼と

そこから学ぼうとする心や協働で解決したり探究したりしようとする心などが重要となる。

21世紀は知識基盤社会と言われている。「新しい知識・情報・技術が政治・経済・文化をはじめ社会のあらゆる領域での活動の基盤として飛躍的に重要性を増す」知識基盤社会に生き続ける教員は、これまで以上に、多彩な角度からの内なる資質能力向上を図ることが求められる。と同時に、学校目標を達成し社会的信頼を得るためには、個人の資質能力を結集し大きな力にして組織で動く重要性をも理解しておく必要がある。しかも、時代は刻々と変化し続けるため、新しい知識や情報などの絶えざる刷新も欠かせない。

このような状況下で、学校が抱えている課題や困難を乗り越え、子どもたちをはじめ関わる全ての人たちの学びの場として十分機能していくために、我々教員は自身の資質能力を高めながら、「教える教師から学ぶ教師」「学び続ける教員」「学び合う教師集団」への意識改革を図る必要に迫られている。

2. 福井大学方式の教員免許状更新講習が導入されるまでの経緯

意識改革はどのように生まれるか

そもそも国で更新講習がデザインされた段階では、「教育の最新情報」というテーマのもと、受講者には大学が供給する知識を覚えてもらい、その量を計ることが講習のメインだった。しかし、福井大学においては、知識基盤社会真っ直中の今、このような大がかりな免許状更新講習を行う必然性を改めて問い直す中で、単に知識暗記型でお茶を濁すのではなく、根源的な部分での意識改革につながる講習にすべきではないか、もっと建設的で今世紀に求められる教員としてどう生きるかをにらんだ内容にシフトする必要があるのではないかと結論を見た。子どもに要求している「教えられて学ぶのではなく自ら学べるように」という願いは、教員そのものの有り様でもある。教師自身も学び方を自ら学ぶように変わる必要があるのではないか。さらには、世の中には、教えられないと身につかない学びとそうでない学びがある。そうでない学びについては、学ぶことが楽しい子どもをどう育てるかを考えることが重要であるが、現実はどちらも同じに考えられていないだろうか。

あれやこれや白熱した議論が続いた結果、ようやく講習の方針についての大筋が決まった。それは「覚えてもらった知識の量を計る知識提供型をやめること」「知識基盤社会の目指す学力そのものに焦点を当てること」、「協働の活動を通して知識を生み出す活動を仕組むこと」であった。自己の体験を語る・他者の体験を聴く、実践資料から読み解く、講義を聞く、自分で見つけたことを活用するといった体験を組み合わせる中で「話す・聴く・読む・書く」をアクティブラーニングとして有機的に関連させていけば、自然とこれまでの自己を振り返りながら今後の教員としての展望を開いていけるようになるのではないかと考えたのである。このような経緯を経て、福井大学では「教職大学院での学びを生かした小グループ協議をメインとする省察型の講習」を形作っていった。

教員免許状更新講習の導入に至る国の教育界の動向

平成9年 教育職員養成審議会第1次答申から

いつの時代にも求められる資質能力

教育者としての使命感，人間の成長や発達についての深い理解，教育的愛情，教科等に関する専門的知識，広く豊かな教養，これらを基盤とした実践的指導力

今後特に求められる資質能力

- ・地球的視野に立って行動するための資質能力（地球や国家・人間等に関する適切な理解，豊かな人間性，国際社会で必要とされる基本的資質能力など）
- ・変化の時代を生きる社会人に求められる資質能力（課題解決能力等に関わるもの，人間関係に関わるもの，社会の変化に対応するための知識及び技能）
- ・教員の職務から必然的に求められる資質能力（幼児・児童・生徒や教育の在り方に関する適切な理解，教職に対する愛情・誇り・一体感，教科指導や生徒指導等のための知識・技能・態度）

得意分野を持つ個性豊かな教員の必要性

平成12年 教育改革国民会議「学校を変える17の提案」より

「教師の意欲や努力が報われ評価される体制」を作りあげることが提案された。

平成17年 中央教育審議会（「新しい時代の義務教育を創造する」）答申より

教員に期待される資質・能力として以下の内容が挙げられ，「教えの専門家から学びの専門家へ」が謳われた。

教職に対する強い情熱（使命感，誇り，愛情，責任感等）

教育の専門家としての確かな力量（子ども理解力，生徒指導力，集団指導力，学級づくりや授業づくりの力）

総合的な人間力（豊かな人間性や社会性，常識と教養，対人関係能力，コミュニケーション力，協働する力等）

平成18年 教育再生会議

平成18～20年 教育基本法，教育3法の改正

平成18年 中央教育審議会答申「今後の教員養成・免許制度の在り方について」より

今後の社会：全分野で人材の質がその有り様を左右する社会とし，既存知の継承だけでなく未来知を創造できる高い資質能力を有する人材の育成が重要課題

今後の学校：一人一人が自立した個人として，心豊かにたくましく生き抜く基礎を培う教育が重要。学校は，必要な学力や体力，道德性を確実に育成する質の高い教育を行い，知・徳・体のバランスの取れた子どもの成長を目指す必要がある。受ける側の声に応える教育の場となることが求められる。

これらの答申や審議を受け，教員に対する尊敬と信頼を確立するためには，教員自身が自信と誇りを持って教育活動にあたることが重要であるとともに，教員の養成・採用・現職研修等の各段階における改革を総合的に進めることが重要との見解に至った。とりわけ教員養成免許制度の改革は他の改革の出発に位置づけられた上で，採用段階における教員の質の保証と併せて，養成段階においても教員の質を確実に保証する方策が求められた。こうして，平成20年度には「教職大学院」の創設，平成21年度には「教員免許更新制」の導入に至ったわけである。

3 福井大学における平成20～24年度の更新講習の軌跡

（1）立ち上げ（予備講習）

さて，平成20年度の予備講習をスタートさせるに当たり福井大学としての最大の関心事は，いかに現場の教員

の不安を解消し、丁寧にかかわるかという点であった。多忙な日常を必死でこなしている教員たちにとって極めて評判の悪い講習であったからである。

一方で、講習の開設者である大学にとっても初めての教員研修としてそのイニシアチブを取るわけで、様々の不安や困難が立ちはだかり、計画立案は並大抵の苦労ではなかったと聞き及ぶ。本格実施も目前に迫った最中で、折角実施するのであれば、制度そのものの善し悪しを論ずるより、必ずしも恵まれたとはいえない教育環境の中で必死に研修し日々の教育実践に取り組んでいる現場の教員を尊重し、少しでも役に立つ講習をしたいとの強い思いを持つようになっていった。

教師の成長を支援する講習へ

転機となったのは、重苦しい雰囲気の中で講演していただいた稲垣忠彦氏の言葉であった。それは、その後の講習の指針ともなっていったのである。彼は講演の中で「多くの疑問のある教員免許状更新講習ではあるが、実施するからには、現場のニーズにあった意味のある講習にする必要がある。教師自身が仲間たちと力量アップに努めていくことはプロフェッショナルの専門職である教師にとって避けられないことである」と教師の成長について熱く語りかけた。当時の大学側の担当者の切なる思いが通じた瞬間であった。稲垣忠彦氏の講演から主要な部分を抜粋する。

【平成21年6月13日 福井大学教員免許状更新講習の講演「教師の成長と学校づくり」より】

1 はじめに

50年を振り返って

・第1の変化は「学習指導要領の変化」

昭和33年の学習指導要領には「試案」という言葉が付いていた。文部省が決めるが、先生方はそれを受け止めて自分たちの学校や学級を作っていき、そして意見を文部省に返してほしいという趣旨のものだった。それが今では法的基準性があるものに変わってしまい、ほぼ10年おきに改訂され、伝達講習という形で下されることになってしまった。学校で先生たちがカリキュラムを作ることから、与えられたものへ、しかも検定に基づいた教科書を使うというものへ変わってきた。

・第2の変化は「研修の制度化」

昭和60年頃の臨時教育審議会から整備されてきた。初任者研修・10経年研修・校長研修・教頭研修など細かな研修が制度化されてきた。昔は、自主的な研究会があり、自分に見合う研究会を探し歩き参加したが、時代とともに受け身の研修に変化した。

教員免許更新制と「教師自身が変わること」

・今回の教育免許状更新講習はこれまた制度的に求められる研修ではあるが、制度化された以上、質的に教員自身が10年間で一番適切だと感じる内容とすることが重要であり、福井大学もまさにそういう形で出発しようとしている。

制度的に求められた免許更新制で軸となること

・先生方一人一人が新しくなる、成長する、専門家として成長するということが最も重要。福大で行われている更新制のねらいはまさに professional development（専門家としての成長）である。実践の事例にもとづいて先生方が互いに学び合う。どれが正しいかではなく、個性を持っている一つ一つの実践、さらには一人一人の教師の個性を大事にしながら、講習ではなく研究を進め合っていくことがこの講習の目的である。

2 教師の仕事とはどういうものか 授業の特質から考える

・その一番根本的なことを考えていくことが「教師が変わる」ことの前提。私が考える授業についての一つの考え方をモデルということで紹介したい。これは一つの流れととらえてもいいし、5番目が次の実践の出発点になることも重要と考えている。

- ・授業を一つの流れとして進めていく、反省や振り返りを通して自分が変わっていく、変わった自分として次の実践が始まる、そしてその実践がまた変革する、そのことによってまた新しくなって出発するというサイクル、さらに次のサイクルへ繰り返し進むということが授業を考える際に一番重要なことなのではないか。
- ・学校では以上のようなサイクルが協働で行われている。その学び、プロセス、成長を協働で行うこと、学校で協働して成長できることが重要である。これは更新講習の中で重視されていることでもある。一人一人の振り返りと同時に、何人かのグループで一緒に実践を検討することにより、一緒に考え合う・学び合うことがこの講習の中核的なことではないか。このことが現職教員にとって非常に重要な学びの機会となる。

特定性 (Specificity)

- ・授業は必ず特定の固有名詞を持った先生が行う。対象とする子どももクラスも、その一人一人の子どもの背景である家庭や地域もすべて特定である。また、授業の際は、必ず特定の内容や教材によって行われる。こう考えると、授業は一つ一つが特定であり、個性を持った実践であるということが出来る。特定の集まりで成立している。

複合性 (教育目標・子ども・教育内容・教材・教育方法)

- ・授業は実に複雑な組み立てを持っている。何のために学ぶのかという目的とそこにある子ども・内容・教師など。授業はそれらが重なったところで行われる実践であり、複合的な構造の中で行われている実践なのである。

教師の選択・判断

- ・授業は教師の選択・判断、さらにはテリトリーが重要になる。ある教材を考え、それをどのような子どもに教えるか、自分はどのような教育方法を選ぶかといった複合的な構想の中で授業プランを練っている。
- ・授業そのものも、特定の場所や時間で行われるため、二度と繰り返すことはできない。その中で、先生は子どもの状況を見ながらある言葉を発したり、子どもの言葉を受け止めたり、問い返したりというやりとりを整理したりしている。非常に多くの判断や選択を行っているし、そのことで授業は成り立っている。

振り返り (reflection)

- ・省察という言葉で表されるもので、「評価」とつながる。評価はとかく「試験の評価や結果」で考えられがちだが、これは子どもが悪いということではなく、先生の振り返りの非常に重要な手がかりである。自分の授業に問題があるということ振り返る一つの手がかりとなる。テストはそのための「実践の評価」と言える。こうして授業案を作り、授業そのものがあり、それを振り返ることによって自己評価が行われている。

振り返りを通して自らを変える

- ・これが最も重要で、振り返りを通して自らが変わり、成長するのである。更新制という言葉の中で重要なのは「先生が変わること」である。それが professional development (教師の専門家としての成長) である。

3 一人一人の成長から

- ・授業研究は一人一人が自分を変えていくことを目的に行われるもの、ただそれを一人の成長から出発してどのように協働し、どのように学校づくりに結びつけていくかということが重要である。1984年に岩波新書で「戦後教育を考える」という本を出版したが、その終わりの章で「できることは何か、一人でもできること、一つの学校でもできること、学校を超えてできること」というのを書いた。福井では学校を超えた研究というものに踏み出されているということであり、教職大学院もそうだし、免許状更新講習もそうである。ここで集まってそれぞれが学び合う、学校を超えて学び合う場となっている。それが、さらにそれぞれの学校の中で校内研修のやり方が変わっていくことによって、もっと広がりを持っていくという出発点になればいいかなと思う。

かくして、教員免許状更新講習の必修講習において、新しい教師教育の視点から斬新な取り組みを目指すこと、そのために既にスタートしている教職大学院での実践的力量形成のカリキュラムの成果を取り入れることという骨組みが決まった。教職大学院と免許更新制の必修講習を相似形としてとらえようという考え方である。「教員養成系の大学であり専門職大学院を開設している福井大学の真価が問われる局面(淵本, 2009, p.12)」とも言えた。

こうして形となった福井大学における必修講習のコンセプトは以下の3点に集約される。

- A 必修12時間に選択6時間を加えた合計18時間の講習(連続3日間)
- B 小グループによる語り合い・聴き合いを基本とした「省察型」講習
- C 校種・年齢・教科等の壁を超えたグループ編成

(2) 平成21年度～23年度の講習の概要

概要

平成21年度～23年度に実施した講習数および受講者数は次のとおりである。

年度	必修講習		選択講習	
	講習数	受講者数	講習数	受講者数
平成21年度	7	481	51	1,066
平成22年度	3	291	33	554
平成23年度	8	576	52	1,452

国の政治状況の不安定さからこの講習自体も不透明さをめぐえず、平成22年度はまさにそれを反映する受講者数となった。平成23年度は逆にその反動で受講者数が倍増し、講習数も3講習から8講習に増やさざるを得なかった。

このように、当初は国の政治の動向を色濃く反映する形で落ち着いた講習運営を強いられたが、小グループ協議をメインとする省察型の講習そのものは着実に県内に浸透し、事前にその良さを理解した上で参加する受講者も増えていった。

講習の内容と流れ

この3年間は、基本的に以下のような講習の内容と流れで進められた。

タイトル：21世紀の知識基盤社会に生きる力を培う学校をどう実現するか、新しい時代の教師のための協働実践と教育改革

方法：専門職として探究し合う新しい方法

- ・互いの学校での取組みを語り合い、聴き取る
- ・実践に関わる主題を掘り下げて探究する
- ・新しい時代の教育への展開に視野を開く

タイムテーブル：

1日目

はじめに(全体)・・・主題と方法の提案 【大学教員担当】

実践の振り返り(省察)を通して未来を展望するために生涯にわたって自ら学びつつ若い世代の学びを支える教師、専門職として学び合う教師のコミュニティの重要性

3つの種(チーム)・・・実践経験を伝え合う・聴き合う 【ファシリテーターの進行】

講義1・2(全体)・・・教育改革の課題

講義1「多様なニーズを持った子どもたちの成長を支える」 【大学教員担当】

講義2「コミュニティとしての学校とそのマネジメント」 【実務家教員担当】

事例研究1

講義3(全体)・・・実践の展開を跡付け、その意味を探る【大学教員担当】

実践の展開の筋道をたどる視点と方法

事例研究(チーム)・・・【ファシリテーターの進行】

多様なニーズを持った子どもたちの成長を支える

公教育改革の展望と学習の転換

コミュニティとしての学校とそのマネジメント

論点と課題の確認・整理（全体）

2日目

講義4（全体）・・・公教育改革の展望と学習の転換 【大学教員担当】

事例研究2（チーム）・・・実践の展開を跡付け、その意味を探る

レポート作成 【各自】

実践事例の共有（チーム）・・・【ファシリテーターの進行】

前半の振り返り（チーム）・・・教師が学び合うことの意味【ファシリテーターの進行】

論点と課題の確認（全体）・・・アンケートおよびレポート提出についての確認

3日目

講義5（全体）・・・教育実践の記録：その意義・方法・組織 【大学教員担当】

事例研究3（チーム）・・・自分自身の実践経験を跡付け直す

レポート作成 【各自】

実践事例の共有（チーム）・・・【ファシリテーターの進行】

振り返り（チーム）・・・【ファシリテーターの進行】

学び合う教師のコミュニティ 論点と課題の確認（全体）

・・・アンケートおよびレポート提出についての確認

県教育委員会との連携（新任教頭研修とのタイアップ）

平成23年度からは、福井県教育委員会とのタイアップで、福井県教育研究所における新任教頭研修5日間のうち2日間を「ファシリテーター研修」とし、福井大学で行う教員免許状更新講習のファシリテーターとして新任教頭が参加することになった。福井大学は、教職大学院の現職教員院生派遣に代表されるように、県教育委員会との連携を他の大学に先駆けて展開してきており、大学と教育委員会、そして学校が互恵関係の中で密接なつながりを構築している。その一環としての更新講習における新任教頭の「ファシリテーター研修」実現であった。

まず、更新講習の開始に先駆けて、新任教頭研修の中で実務家教員が講師となり「傾聴の技術と実践」というタイトルの講義を担当した。通常の講義と異なり、2ヶ月後に更新講習のファシリテーターとしてグループ協議に関わっていただくための心構えと予備知識、さらには模擬体験という構成を考えた。自分のこれまでの教員経験から、「自分が大切にしてきたこと」「直面してきた課題」「転機となったこと」「語り継ぎたいこと」等の中で3つを選び、1枚のレポートにまとめてきたものを基に40分ほどの「3つの種」と呼ばれる小グループ協議を行っている。参加者とファシリテーター役を体験してもらい、実感としてファシリテーターとはどんな役割や意義を持っているのかを全員で考えていくのである。

異校種・異年齢・異教科のメンバーで構成された小グループによる協議という、日ごろ馴染みの少ない体験であるため、はじめはどのように語っていいのかわからない戸惑うが、受講者役の新任教頭にとってはファシリテーターの励ましや声かけで自然と自分のことを語ったりメンバーの言葉に耳を傾けたりすることが可能になるし、ファシリテーター役の新任教頭にとっても受講者に力をもらってグループ協議が高まっていくのを感じたようであった。

更新講習の当日は、講習の開始前と1日の終了後に、新任教頭だけのオリエンテーションや振り返りを丁寧に行い、グループでの協議の共有やファシリテーターとしての不安の解消に役立てた。平成23年度は初年度であったため、かなり抵抗感があるように感じたが、1日目から2日目、3日目と進むにつれ、不安は徐々に解消され、受講者との楽しい語らいや、相互の学びを実感することが増えていった。

成果と課題

平成21年度から正式にスタートした更新講習であるが、当初はこのような形態に馴染めない受講者が多かったと聞く。しかし、年度を重ねるにつれ、「福井大学の講習はつらいけれどもためになる講習」「これからの学校には欠かせない内容の講習」という評価が定着化し、年々過去の受講者からアドバイスを受けて参加する受講者が増えて

きたように感じる。

一方で、この3年間は講習そのものの継続の不確かさやそれに伴う受講者数の不安定さ、ファシリテーターの確保など、運営面での当面する課題克服に、より力点が置かれた。その結果、最も重要な講習内容について大きな見直しを図る余裕がなく、受講者のアンケートで指摘を受けた点について、軽微な修正をするに止まっていた。このような状況の中、中央の教育界では教員の資質向上策について踏み込んだ改革が議論され、福井大学が進めている協働による省察型の研修スタイルの必要性が国レベルで大きく求められることになった。「福井大学の更新講習は、今後求められる教員の資質向上に最も肉薄した講習スタイルである」という自信が確信に変わっていったのである。担当者全員、この講習の良さを受講者に浸透させるために一層の努力と改善が必要であるとの思いに至った。本格実施3年を経過した平成23年度末に、講習担当者の会において、これまでの講習の総括と今後の運営についての再検討が話し合われたのは、至極当然のことであった。

ともあれこの3年間は、駐車場や会場、講習時期の問題など、様々な課題はあるものの、このスタイルが少しずつ認められ、安定に向かっていく重要なプロセスの時期であった。

（3）平成24年度の講習

概要

平成24年度の更新講習（必修領域）も、昨年度に引き続き、「新任教頭研修講座」と連関させながら、省察型の講習を計画実施した。

毎年、更新講習の計画・立案の取組みは前年度の7月頃から始めている。昨年の9月に、例年通り、県の義務教育課や総務部大学・私学振興課に受講対象者のアンケート調査と集計をお願いしたところ、平成24年度の受講者は950人程度との結果が得られた。この結果を踏まえて、平成24年度は6回の講習を決定し、申請・募集を行った。その概要は以下の通りである。

年度	必修講習		選択講習	
	講習数	受講者数	講習数	受講者数
平成24年度	6	377	47	1,068

受講者にあっては、国の政権運営が揺らぐ中での実施とあって不安視する向きも幾分あったものの大きな動揺もなく、比較的スムーズに実施することができた。

本年度講習の改善点

昨年度までの講習との比較における本年度講習の大きな改善点は次の2点である。

- 「ミニ講義」を軸とする講習プログラムの見直し
- 「3つの種」のイメージを事前にプリントで配布

まず についてである。昨年度までの3年間は、1日目の午前の終わりと2日目の始めに合計3コマの講義を行い、その都度レポート作成を課していた。さらに、2日目の「実践記録」に関わるレポート作成、3日目の「自身の実践」に関わるレポート作成を入れると、3日間の受講者においては都合5回のレポート作成が課せられていた。

昨年度末の担当者の振り返りの中で、受講者の姿として「単発のレポートづくりに追われる」「短時間での慣れないレポート作成が負担感を増加させている」「3つの講義が講習全体のデザインから遊離している」「各プログラムにつながりを感じていない」といった課題が指摘された。さらに、担当者からは、2日間で終了する受講者と3日間受講する受講者とのレベルの違いについての課題も出された。2日間だけの受講者はどうしても自身の振り返りまで到達できないまま終了しがちになり、3日間受講して初めて、自身の今後の展望までたどり着けて受講の意義を実感できる。この現実から、2日間受講の先生方にも3日間受講で得られるような自己変容の一端を実感してもらいたいという希望が出された。

予備講習を入れて5年目に突入するにあたり、受講者が2日間または3日間の一つ一つのプログラムに必然性を持った関わりを意識できること、全体を通して教員の振り返りや資質向上を意識できること、2日間でも自身の実

実践の振り返りと今後の展望を抱くことができること、しかも、負担感のないような流れを作ることなどが改めて求められることになった。より受講者サイドに立って、分かりやすく、しかもねらいとする新しい教育や教師の在り方を協働で考える流れにスムーズに溶け込めるような方向を模索することになったのである。昨年度までの講習後のアンケートでも、「ねらいはよく分かったし、得難い体験ができたことは良かったが、講習内容が分かりにくい」との受講者の評価だった。直接的にはそれに応えることになったし、大学側にとっても、受講者に寄り添った講習の在り方を探るよい契機となった。

こうしてできたのが、要所に組み入れられた「ミニ講義」で、1日目に3回、2日目と3日目に各1回ずつ、20分という短い講義形式を取り入れた。ここでは、講習全体の流れをふまえた上で最新の教育情報や公教育の展望を簡潔に分かりやすく伝えること、併せて次のプログラムの意義と具体的な活動内容をそれにつなげて明確に伝えることを目的とした。これに伴い、1日目の2つの講義も昨年度までと比べて時間をやや短縮し、内容の精選を図り、さらに昨年まで行っていた2日目の講義はミニ講義の中で扱うことになった。

次に についてである。従来より、これまでの各自の実践を3つの内容でまとめ、当日持参するように、ホームページと印刷物を通して依頼をしていたが、ホームページを丹念に確認することができなかつたり文章で書かれた依頼のプリントを紛失したりして、当日持参できない受講者が散見された。福井大学方式の更新講習では、この「3つの種」がスムーズに進むかどうか講習全体の成否を分ける大きな鍵になる。そこで、趣旨の説明も兼ねて、今年度はホームページの案内とは別に、事前に「3つの種」のイメージや目的をカラー刷りしたプリントを配り、その周知徹底に努めたところ、持参忘れの受講者も減り、自作のプリントをもとに「3つの種」の話し合いがスムーズに進むようになった。



【3つの種の配布プリント】

本年度講習の内容と流れ

1日目

ミニ講義1（全体）・・・本講習の構成とその意味 【大学教員担当】

〔視点A〕実践の振り返り（省察）を通して未来を展望するために生涯にわたって自ら学びつつ若い世代の学びを支える専門職としての教師，専門職として学び合う教師のコミュニティの重要性

3つの種（チーム）・・・実践経験を伝え合う・聴き合う 【ファシリテーターの進行】

講義1・2（全体）・・・教育改革の課題

〔視点B〕多様なニーズを持った子どもたちの成長を支える 【大学教員担当】

〔講義D〕コミュニティとしての学校とそのマネジメント 【実務家教員担当】

事例研究1・・・実践の展開の道筋をたどる その意味を探る

ミニ講義2（全体）・・・【大学教員担当】

〔視点A〕実践の展開の筋道をたどる視点と方法

事例研究（チーム）・・・【ファシリテーターの進行】

〔視点 B〕多様なニーズを持った子どもたちの成長を支える
〔視点 C〕公教育改革の展望と学習の転換
〔視点 D〕コミュニティとしての学校とそのマネジメント
ミニ講義 3 (全体)・・・事例研究の意味 実践の長い歩みを問い直し共有する【大学教員担当】
〔視点 A〕

2日目

ミニ講義 4 (全体)・・・21世紀の教育への展望と実践者としての力量形成【大学教員担当】
〔視点 A〕〔視点 C〕
事例研究 2 (チーム)・・・実践の展開の道筋をたどる その意味を探る
レポート作成 【各自】
〔視点 A〕〔視点 B〕〔視点 C〕〔視点 D〕
クロスセッション (クロスのチーム)・・・実践事例の共有【ファシリテーターの進行】
〔視点 A〕〔視点 B〕〔視点 C〕〔視点 D〕
振り返り (チーム)・・・教師が学び合うことの意味 【ファシリテーターの進行】
〔視点 A〕〔視点 C〕〔視点 D〕
論点と課題の確認 (全体)・・・アンケートおよびレポート提出についての確認

3日目

ミニ講義 5 (全体)・・・実践の歩みを記録することの意味 【大学教員担当】
〔視点 A〕
事例研究 3 (チーム)・・・実践の展開の道筋をたどる その意味を探る
レポート作成 【各自】
〔視点 A〕〔視点 B〕〔視点 C〕〔視点 D〕
クロスセッション (クロスのチーム)・・・実践事例の共有【ファシリテーターの進行】
〔視点 A〕〔視点 B〕〔視点 C〕〔視点 D〕
振り返り (チーム)・・・教師が学び合うことの意味 【ファシリテーターの進行】
〔視点 A〕〔視点 C〕〔視点 D〕
学び合う教師のコミュニティ 論点と課題の確認 (全体)
・・・アンケートおよびレポート提出についての確認

この中の視点については、以下のようになっている。

視点 A：教職の振り返り (省察)
視点 B：多様なニーズを持った子どもたちの成長を支える
視点 C：公教育改革の展望と学習の転換
視点 D：コミュニティとしての学校とそのマネジメント

成果と課題

今年度は新しい講習内容で取り組んだ初年度である。ミニ講義を中心とした省察型の講習は、受講者にとって大変好評を博した。受講後のアンケートから感想を拾ってみたい。

<受講後のアンケートより>

講習プログラムについて

・短時間でレポートを作成したり、それを基に発表したりすることはこれまでの経験にはなく、大変だったが、講習を終えてみて少しだけ自分を振り返ることができた。

ミニ講義について

・20分×5コマの講義の中で、教育の最新事情、教師の意識改革の必要性、特別支援や学校組織マネジメントの根本理念などを一通り学ぶことができた。

- ・受講者の意識や目線，活動の流れを踏まえた時間設定で，時間も短く，集中できた。
- ・1講義ごとにレポートが要求されないの，慌ただしさや切迫感を感じなかった。
- ・ミニ講義の内容を生かして実践報告レポートづくりができた。

3つの種について

- ・3つの種のお陰で3日目は割とスムーズに自身を振り返ることができた。

グループ協議について

- ・自身のことや選んだ実践資料を，それを知らない人たちに分かるように伝えることが難しかったが，じっくり聞いてくれるメンバーがいて，安心して話すことができた。
- ・今までは，同じ教科や校種の先生としか話をしてこなかった。今回は全く知らない先生方だったので，気楽に話したり聞いたりすることができた。人間関係が広くなり，得るものが大きかった。
- ・現場では接続する校種の連携はあっても，離れた校種の連携はない。義務制と高校の垣根は高いものがある。今回はそれが同じテーブルで話し合えて良かった。

実践資料について

- ・自分が読んでみたい資料が不足していた。(高校と小学校高学年)

その他

- ・県外からの受講だが，福井県の先生方はまじめで素晴らしいと感じた。
- ・生徒指導，特別支援などは特にチームを組んで取り組む必要がある。今落ち着いているからいいということではなく，今だからこそ，チームとして学習指導や生徒指導に力を合わせて取り組んでいく組織を作っておきたいと感じた。
- ・喫緊の学力向上も重要だが，長期のスパンの取組みがもっと大事ではないかと感じた。
- ・今までの自分の上に今の自分がいるということを改めて感じた。
- ・今現在，教員生活に悩みを持っている先生が，10年後にはこんな教師になりたいと思えるような講習だった。
- ・小学校の子どものことしか考えてなかったが，こんな青年や大人になるという視点を持つことができるようになった。
- ・若い先生はほんとうはいろんな話をしたいと思っているが，普段はなかなか話せない。今回多様な人たちと話すことで多くのことが見えてきたようだ。この場が，抱えている問題の情報交換の場や悩みの相談の場となっていた。
- ・今の子どもはよく指示待ちとか低年齢化などと言われるが，我々教員の接し方に問題があるのではないかと思えてきた。
- ・受講者がそれぞれの年代に応じた味を出していた。
- ・3年後の入試を考えると迷うが，大学へ行かせっぱなしでいいのかという思いもある。同じような悩みを抱えている先生たちがいることを知り，心強かった。
- ・学年会や教科会はどこでもやっているが，それは生徒を見ているのではない。現実の枠の中でも，帰属意識や一体感を高めながら，生徒を見る工夫をしたいと感じた。
- ・学校の役割もどんどん変化していく。教員もこれからは50才を過ぎても担任することもある。それに対応できる学校組織が大事で，この講習はその自覚を促してくれた。
- ・今は若くてもすぐ中堅になる。中堅になって考えるのではなく，若い今から周囲とうまく強調していくことや周囲を動かす秘訣を学んでおくことが大事であると分かった。
- ・先を見据え，そこから逆算して，どんどん先へと考えることが大切だと感じた。その結果，ある子は点数を稼ぐために勉強することもあるし，ある子は大工につながる道に進むこともあっていいのではないか。今までみんな同じことをさせねばならないと思い込んできたが，違うのではないかと思えるようになった。
- ・教育の最新事情というと知識を得ることを考えがちだが，現場のいろんな先生から聞く生きた情報は何にも代え難い教育の最新情報といえるのではないか。
- ・自分自身を見つめ直せたとし，人生の良き転機となった。

今年度は、1グループ当たりのメンバー数を多くても4名にとどめた。その結果、時間内に十分、実践資料の展開や自身の実践を語ることができ、じっくりと聞き合うこともできたようである。ミニ講義でスタートし、3つの種の小グループ協議、全体での講義を受けた後、ホームと呼ばれる小グループでの協議とミニ講義、さらに小グループでのレポート作成を経てクロスセッションでの小グループ協議へとめまぐるしく活動形態を変えながらの学びが繰り広げられた。その中で、この講習で初めて今までの教員としての歩みを振り返り、大事にしてきた筋や忘れかけていた初心を思い起こした方も多い。メンバーとの語り合いを通して初めて見えてくるものにも出会い、これからの自分の道を思い描いたり存在意義を再確認したりすることになる。こうして、気がつくや自然と今までの自分から少し視野の広がった自分へと変容しているのである。10年後に再会するときは、その後のどんな履歴を語ってくれる教師になっているだろうか。

一方、講習終了後の担当者の反省会では以下のような点が話し合われた。

< 担当者の振り返りより >

会期と会場について

- ・8月の最終週の会期が受講者には負担となっている。会場の駐車場の問題もあるので、7月中下旬に大学以外の会場で実施できないか。

評価について

- ・本来は講習期間中に評価をすべきだが、福井大学の方式では、十分見つけ直して後日仕上げたレポートを評価している。杓子定規に考えてテストをするか、多少の疑念はあっても時間の保障を行った上で後日提出されたレポートを評価するかということになるが、福井大学では、本人に考えを深めてほしいという観点から後者を取っている。
- ・ゴールが気になる受講者が多い。報告書のレポートがゴールでないとすると、2日間や3日間を通して考えたことを2頁ぐらいのレポートにしてもいいのではないか。

ミニ講義について

- ・形としては良かったと思うが、講習のコンセプトと教育の最新事情の両方を入れるのは難しかった。ミニ講義へのウエイトが高くなる中で、全体のコーディネートをしながらかミニ講義と両方兼ね備えたものにしていくべきか、それともミニ講義は教育の最新事情を中心とするものだけに絞った方がいいのか迷う。

新任教頭研修とのリンクについて

- ・2日目や3日目の午前中の過ごし方について課題があるとの新任教頭の指摘があった。新任教頭は受講者ではない。本来はその部分も含めて新任教頭研修であり、ファシリテーターとして資質を向上させる必要がある。意味のある過ごし方を考えたい。
- ・単位化する方向も見据えるべきではないか。

実践資料について

- ・高校の受講者が読みたい資料に欠ける。3つの種で出された自身の問題意識と関わる資料を準備する必要がある。資料は常にバージョンアップが必要。教職大学院の長期実践研究報告書もいずれはそれに対応できるものを目指したい。

全体として

- ・この講習はその年をどうしていくかだけでなく、10年後の将来を見据えることが重要。長期的な視点に立つべき時である。

これらの課題については、今一度担当者全員で理念の共有を図りながら、今後さらに議論を詰める中でより意味のある講習スタイルを目指していく必要があると感じている。

さらに、ファシリテーターとして参加した新任教頭においては、自身は受講する義務はないが、この講習に参加する機会を得て多くのことを感じ取っているようである。参加した新任教頭の振り返りは以下の通りである。

< 新任教頭の振り返りより >

講習プログラム

- ・受講者の学びに変化が顕著だった。資料を読んでレポート作成まで持っていくグループ協議の仕組み（ホーム クロス ホームという組み方）が受講者に深く落ちる要因になっていると感じた。また、それを基に語り合うことで一層の効果を生んでいる。

3つの種

- ・グループ全員、共通するテーマが出された。悩みや課題は校種を超えたと感じた。

グループ協議

- ・同じ実践資料を読んでも捉え方が全く違うことも分かった。よき情報交換の場だった。
- ・今後10年で1/3の教員が退職するという現実若い先生が不安を抱いていることが分かった。互いに語り合うことで、教職を続けるヒントをもらっている様子であった。50歳代の先生のアドバイスも意味があった。

ファシリテーターとして

- ・日ごろの実践のいろいろを聞けてとても参考になった。人それぞれに経験や歩みが違うが共通性があり、一緒に語っていてとても楽しかった。
- ・年齢も経験も対象の子どもも違うという中で、バラエティに富んだ講習内容だった。まとまる話ではないが、今後様々な学校に勤務することを思うと大変ためになった。
- ・実践者としての多くの経験を一度横に置いて、先生たちの悩みを丸ごと聞いた。
- ・ファシリテーターの本来の役目である「つなぐこと」がとても難しかった。悩みの相談も50歳代の先生が聞き役になってくれたお陰で場が和み、話がスムーズに進んだ。
- ・受講者同様に自分自身を振り返ってみた。今現在だめな自分、その中でもできていることなどを書き出してみると、少しだけ切り口が見えてきた気がした。9月から学校が再開されるが、ほんの少し希望が見えてきた。自分自身が触発される講習だった。
- ・話を引き出す難しさを実感した。つなげようとする自然とこちらの意図が入り、自分の思う方向に話を持っていかうとしてしまう。そういう中で、話しやすい場づくりや雰囲気づくり、うなずきや身振りも案外有効だと感じた。
- ・ファシリテーターは仕切り役ではない。主役はメンバーの先生たちであることを十分理解すべきであると分かった。
- ・異年齢を感じさせないやりとりができた。そこへファシリテーターである自分が入って、初めてこのスタイルの学びの良さが実感できた。大変ハードではあるが、10年に一度ぐらいはこのような内容をやってみるのもいいと感じた。
- ・始めにこうしなくてはいけないという形を意識せず、相手を引き出すこと、他とつなげることを心に置いて自然体で臨むことが大切だと分かった。話を聞く前に先入観を持たず、まず相手の中に入ることを心がけたいと思った。
- ・ファシリテーターは初体験で、とてもドキドキしながらの3日間だったが、今までの歩みも取組も異なるメンバーとの話し合いの中で、新しい見方や捉え方を獲得できたまたとない経験だった。2～3日間じっくりと接する中でその先生のキャリアを知ることができ、良い手立てを勉強させてもらうこともできた。グループ協議に参加しながら、自分自身もこれまでを振り返ることができたし、触発されることも多かった。

学校の中核としているんな取りまとめや処理に追われる極めて多忙な教頭先生たちが、2日間も学校を空けるのは非常に難しいことである。そんな厳しい現実の中で参加した教頭先生方ではあったが、実に前向きにこの講習の意義を実感していただいていると感じた。中には、昨年度、教員としてこの福井大学の更新講習を受けたという方もおられ、今年度はまた違った角度からこの講習を体験するチャンスを得て、改めて、異年齢・異校種の先生たちが小グループで語り合い、聴き合うことの重要性を実感しておられるようであった。

学校では教員評価が定着してきている。しかし、評価マニュアルはあったとしても、第1次評価者である教頭が

どのようなスタンスで評価に臨むかはそれぞれの資質に任されている部分が大きい。学校を組織体ととらえ、協働で課題解決に向かっていくために、一人一人の教員とどのように向き合うべきか、教員個人の資質を伸ばしチーム力にまで高める支援をどのようにすべきかなど、学校の要としての教頭の実在意義は誠に偉大なものがある。長年培ってきた教員としての経験に加え、校長の掲げる学校教育ビジョンのもとで、自校の教員の思いをどう引き出し、つなぎ、支援していくかは教頭としての今日的な課題とも言える。このような教頭の新たな立ち位置への学びが今、早急に求められている。受講者と同じで、「辛いけれど、ためになった講習」であったことが様々な感想から伺える。

この講習に先立って、今年度も昨年度と同様に教頭のファシリテーター研修が行われた。今年度は内容的には昨年度と同様であるが、研修のスタイルを少し変え、より新任教頭の意識に寄り添った流れを工夫した。具体的には知識伝達型から、参加・体験型の研修へと変える中で、ファシリテーションを実感し、自身の見通しにつないでもらうことを目指した。以下はその流れである。

【県教育研究所における「傾聴の技術と実践（ファシリテーター研修）」の流れ】

- 1 描く（ファシリテーションって何？）・・・ミニ講義
 - ・話し合いを滑らかにし、人と人とを交流させ、関わりを促進する役割
- 2 感じる（3つの種で体験しましょう）・・・小グループ協議
 - ・「3つの種」による小グループ協議
- 3 振り返る（やってみて感じたこと）・・・講義
 - ・キーワード：本音・受け止めと共感・話題つなぎ・空気を読む・柔らかく話す
- 4 知る（ファシリテーションの概要）・・・講義
 - ・集団による知的相互作用を促進する働き
 - ・人々の活動が容易にできるよう支援し、舵取りをすること
 - ・ファシリテーターとはその役割を担う人で、協働促進者とよばれる
 - ・チームでのファシリテーションサイクルとしては「会話 対話 議論 省察」という流れになる。
 - ・新しい日本型リーダーを考える。
- 5 見通す（実際の更新講習の現場から）・・・昨年度の講習現場からの学び
 - ・この種の講習に苦手意識を持っている受講者への支援
 - ・話はしているが、学び合いになっていないときの支援
 - ・レポートづくりに抵抗感のある受講者への対応
 - ・受講者が来て良かったと感じ、明日への活力にできるための支援
 - ・公共性と専門性を併せ持った教員として活躍できるための支援 など
- 6 また描く（自分なりのスタンスを思い描く）・・・個人による省察とイメージ化
 - ・どんなファシリテーションをするかイメージをふくらませる。

グループ協議の様子を見ていると、初めは堅さも感じたが、話し合いが進むと初めて聞く内容に興味を覚えたり共感できるところがあったりして自然と和やかな感じになり、時間を忘れて語り合うようになる。更新講習の風景と同じである。そして、こういうムードを醸し出すためのファシリテーターの有り様とはどのようなものか考え始めるのである。

4. 自分にとっての意識改革

（１）教職大学院に勤務する前年の関わり（協力者として）

至民中学校と教職大学院のつながり

自分にとっての教員免許状更新講習との出会いは、至民中学校在職時にさかのぼる。平成18年度に当時の校長

と一緒に、教頭として至民中学校に着任した。移転開校を２年後に控え、基本構想はあったが、具体的な取組みはこれからというときであった。開校を目前に、平成１８年度から７０分授業を始めとする様々な学校改革が始まったのだが、当の私は「教科センター」や「異学年クラスター」という言葉の意味すらうまく理解できずに、以前からいた教員についていくのが精一杯という状態だった。しかし、当時の至民中学校には新任の教員も含めた全校体制で新たに取り組み直していこうという学校の機運があり、「教科センター方式」「異学年クラスター」「地域連携」の３つの理念を常に共有しながら実現可能性を探り、形にして、試行錯誤を繰り返していったのである。そこには管理職とか教員といった区別はなく、全教職員が一丸となって必死で新しい至民中学校づくりに向き合った。とても密度の濃い２年間だった。

<平成１８年度～平成１９年度の取組み>

H18 研究主題「確かな学力と豊かな心の育成 学力充実を目指した新たな授業づくりを通して」

教育活動改革（７０分授業・ドリルタイム・ノーチャイム・全校朝読書などの導入）

教員研修改革（３つの授業研究部会発足，全教員が実践記録作成，授業公開の奨励，参観記録作成，カリキュラム作成）

新至民中対応（３つのワーキンググループが随時開催）

学校公開（６月・１０月に「新しい中学校づくりに向けての公開研究会」開催）

H19 研究主題「確かな学力と豊かな心の育成 協働的な学びを創る」

教育活動改革（ドリルタイムをリタイムに名称変更，異学年クラスター制試行）

教員研修改革・新至民中対応

（運営部会・授業研究部会のそれぞれに全教員が所属する研究体制確立，シンクタンクとしての企画開発委員会発足，SSL作成，企画開発委員会通信「学び舎」の発行）

学校公開（１０月に第３回「新しい中学校づくりに向けての公開研究会」開催）

地域連携（３回の「ギャラリーしみん」開設，PTA活動「子育て応援！井戸端サロン」の開設，親子で学ぶ７０分授業の実施，３回の地域への「新至民中学校説明会」開催）

この段階で既に、ほとんど毎週のように開かれる校内研究会には福井大学の先生方や福井市教育委員会の指導主事の方々も参加され、一緒になって新至民中学校の教育を考えていただいた。至民中学校の先生だけではなく、大学や教育委員会、さらには設計者までもが関わるという前例のない取組みには、中学校教育そのものを様々な角度から関わる皆が一丸となって本気で変えていこうという熱意がみなぎっていた。そして、その熱意は、学校関係者だけに止まらず、休眠状態だった同窓会や地域民をも巻き込んで、さらに大きなエネルギーとなって広がっていったのである。まさに「学校は街角」という状況だった。

そして、平成２０年４月、「異学年型教科センター方式」による新至民中学校がスタート、それまでの２年間で先行実施された様々な教育活動がオープンな造りの新校舎で動き出した。その後も学校改革の嵐は止むことなく続けられ、平成２１年度までの２年ぐらゐの間に今の至民中学校の礎が大方出来上がったのである。

<平成20年度～平成21年度の取組み>

H20 研究主題「学びと生活の融合 異学年型教科センター方式を運営する」

教育活動改革(異学年型教科センター方式の運営,年間計画の見直し,わくわくスタディタイムの開設)
学校公開(10月に「第1回公開研究会」開催,年中対応の視察・学校公開)
地域連携(地域ボランティアガイド・至民アカデミー倶楽部の創設,日常的な地域連携,学校祭における作品展の開催,2回の地域公開講座の実施)

H21 研究主題「学びと生活の融合 異学年型教科センター方式を運営する」

教育活動改革(クラスター合宿の開始,キャリアデザインプロジェクトの充実)
学校公開(10月に2日間の「第2回公開研究会(国際フォーラム)」開催)
地域連携(学校祭における地域交流タイムの実施,「みんなで行こさ至民中へ」の拡充,ボランティアスタンプラリー制の導入)

このような動きの中で,至民中学校は,平成20年度に立ち上がった福井大学教職大学院と拠点校協定を結び,教職大学院の院生が学ぶ学校(拠点校)としても出発することになった。至民中学校には,現職教員の院生(スクールリーダー養成コースの院生)と学部卒の院生(教職専門性開発コースの院生)が学び,さらには彼らを中核として学校の教員全体が学び合うという教師の協働の学びが保障される中学校となったのである。しかも,それが毎年繰り返される中で,かなりの数の教員が中学校教育そのものや自校の教育についての課題意識を持ち,その解決に向けた実践の方策をコミュニティとして模索するというスタイルが確立され,現在も続けられている。

平成21年4月,私は図らずも至民中学校の校長を拝命することになった。至民中学校に身を置いて4年目,開校2年目のことである。開校の年である前年度に引き続き,多くの視察者を迎え,学校自体も新しい至民中スタイルを作ろうと教職員が組織体制で日々格闘を続けていた時期であった。

更新講習の協力者になる

夏季休業をあと1か月後に控えたある日,市教委を通じて福井大学で行われる教員免許状更新講習に協力者として参加してほしいという依頼を受けた。当時は免許状更新講習への認知度が低く,内容もよく分からないまま不安な思いで参加したように記憶している。

しかし,そこで行われた校種・年齢・地域を超えた先生方の小グループ協議が,まさに至民中学校で日ごろ実践している校内研究のグループ協議そのものであることが分かり,自分自身安堵したと同時に,大学で行う講習においてこのような形の小グループ協議が取り入れられていることについて,新しい時代が到来しつつあるという率直な思いを持った。

実はその頃,至民中学校は多くのバッシングにさらされていた。私自体は理念を全教職員が共通理解しながら1年1年新しい歴史を積み上げてきているという自負を感じていたが,一方で,保護者の一部や近隣の学校関係者などからはどうしてもプラスの理解が得られなかったのである。「目新しいことを追い求めているだけではないか」「中学校として真の学力がつくのか」「異学年クラスターは生徒指導上の問題を生まないのか」といった批判である。今日や明日の成果を求める声に対して,実にもどかしい思いで毎日を過ごしていた。様々な人たちと学校のミッションを共有し,コミュニティを形成しながらより良き中学校づくりをしたい,21世紀型の学力を身につけた社会性あふれる子どもを育成したいという素朴な熱意が現実の世界ではなかなか通じないもどかしさを感じたのである。

福井大学の免許状更新講習に参加する中で,教育に携わる様々な立場の人たちが垣根を取り払って真摯に教育について語り合い,聴き合う姿に,私自身は大いに励まされたし,自校の取組みに関して,ずっと先にある明るい未来を信じてこの取組みをより一層充実させていこうと思いを新たにすることができた。

(2) 教職大学院1年目の関わり(講義の担当者及びファシリテーターとして)

平成22年度の免許状更新講習は,福井大学教職大学院に勤務を始めた1年目のことである。前年度は単なる協

力者という形であったので、運営については全く関与しておらず、その意味で平成22年度は、福井大学方式と呼ばれる「小グループ省察型」の講習をどのようにマネジメントするのかをほんの少しだが、垣間見るようになった。なぜ「ほんの少し」というと、私が担当を任されたのは、「講義1」と「グループ協議」の部分のみであったからである。しかし、そこでは私自身非常に意味のある学びを経験することになった。

まず「講義1 学校をめぐる諸関係と危機のマネジメント」の講義内容を考えたことが自分自身にとってとても重要な学びになった。この資料作成を通して、実務家教員として今日に至る教育の流れや学校になぜ組織対応が必要なのかといった「そもそも論」に改めて向き合うことができたからである。長年の教員としての習性から実践は多く積み上げてきたものの、今の教育について、世界の趨勢や日本の教育の歴史、今日の社会情勢からの必然性として考えてみたことはなかった。だから、教育施策が変わる度、こころろ変わる上からの動きにいつも負担感や多忙感を感じてきた。しかし、この講義資料を作成する中で、地球規模の課題に直面した世界の状況とその中で主体的に生き続ける今後の日本人の有り様が明確に意識できるようになった。教育＝人材育成の形も当然新たな局面に立たされていることを自分自身が流れとしてつかむことができた。併せて、多種多様の学校種の先生方や、教職には就いてはもらえない免許をお持ちの方々に対して、それを納得していただけるように語ることの難しさと重要性を実感することもできた。

次にグループ協議のファシリテーターとしては、これまた新鮮な感動や驚きの連続だった。3つの種のグループ協議で始まるため、これまで大事にしてきたことや転機になったこと等をお聞きすることになるのだが、話の流れとして、否が応にもその先生のこれまでの過ごし方や感じ方、人となりなどがにじみ出てくることがある。私より遙かに人生経験を積んでこられた受講者も多い。しかし、なぜか、そのキャリアは自分自信の誇りというより負担感にすり替わって見える受講者が多いように感じる。そういう受講者を前にして、ファシリテーターとしてどんな役割を果たすべきか、大学教員とは一味違う実務家教員としてどういう立ち位置で接すべきか、常に自身に問いながらの毎回ではあったが、様々な立場の受講者それぞれが自信を取り戻し、ハードではあったが参加して良かったと実感していただけるグループ協議にしたいと願い続けてきた。

（3）教職大学院2年目の関わり（ファシリテーターおよび講習運営の補助者として）

教職大学院2年目の昨年度は、内容としては1年目とほとんど同じような業務であるが、それに加えて、全8回のうちの2回分の講習について運営を担当するという役割をいただき、講習全体を見通す体験をした。何より、ただ単に講義の担当者やグループ協議のファシリテーターとして参加していただけでは分からなかった異校種・異年齢・異地域を意識したグルーピングの難しさを身にしみて感じることもできた。しかし、困難を極めたグルーピングも、実際の場面で受講者が様々に学びを交流し、省察を深めて変容していく姿を眼にすると、その苦勞が報われた感じがして私自身の充実感につながった。それとともに、このグルーピング方式によるグループ協議の持つ教員の資質向上の可能性を大いに実感することができた。

また、この年は、新任教頭研修とのタイアップによる更新講習での「ファシリテーター研修」がスタートし、新任教頭の悩みや不安に寄り添いつつ、いろんな意味でそのソフトランディングに神経を張り詰めた年でもあった。

さらには、従来からファシリテーターとしてOB校長の方々に参加していただいていた。今回も新任教頭とOB校長の両方がファシリテーターとして参加する回が何回もあり、朝や夕方のファシリテーターミーティングでは、振り返りを通して「ベテランから新人」へのバトンの継承も行われたように感じる。

（4）教職大学院3年目の関わり（ファシリテーターおよび講座運営の主担当者として）

教職大学院3年目となる今年度は、6回実施予定の必修講習の全てを見通して運営の全体計画を立てるという総括としての立場になり、前年度の内より、「3つの種」のイメージプリントの作成やスケジュールの検討をスタートさせた。

新年度に入り、平成24年度の新任教頭数が79名という情報を得た段階で、夏季に実施される講習のファシリテーターについては基本的に新任教頭と大学のスタッフのみで行うことに決め、計画を立てていった。この新任教頭研修とのタイアップも2年目に入り、大きなトラブルもなく順調に進められた。6月末に実施された事前の研修

（テーマ：傾聴の技術と実践），7～8月下旬の更新講習本番，8月末に実施された事後の振り返り研修（講習のビデオ視聴による振り返り）を通して，ほとんどの新任教頭が「ファシリテーターとしての資質向上に大いに役立つ意義ある研修だった」と述べている。

今年度は新たにミニ講義が導入されたが，受講者からも高い評価をいただいた。これは福井大学の更新講習担当者すべてが「チーム」として関わってきた成果であると感じる。

より受講者に寄り添った講習，21世紀の教師の資質向上や教師の成長を支える講習にしたいという担当者全ての願いが結集した結果であると感じている。これからも，その時々は何を目指すのかという理念を明らかにして，その理念を大学の協働の中で一つの形にしていけることが大いに求められることだろう。これこそ大学の新たな使命とも言える。

更新講習の意義（省察を核とする学び）と大学のミッション

教職大学院に3年間所属し，3年間とも教員免許状更新講習に関わってきた。福井大学の更新講習の大きなスタンスである「少人数による語り合い・聴き合いを基本とした省察型講習」「校種・年齢・教科等を超えたグループ編成」は，始めこそ戸惑いはあるものの，慣れるにつれて話の輪にどんどん引き込まれ，時間を忘れて語り出すという光景があちこちで見られるようになる。日ごろの生活の中で，このような自分を見つめ返す場，互いに語り合い・聴き合う場がいかに不足しているかを物語っている感じがする。そして，多くの受講者が，講習の終わりには和やかなで晴れ晴れとした顔つきへと変容していく。なぜ，そのような化学変化が起きるのだろうか。

本来，人間は誰かと関わりたい，そして自己を発信したい生き物ではないだろうか。疲弊している教員，凝り固まっている教員たちにとってまず必要なことは，目に見えない「縛り」から解放されて，本来のあるがままの自分を取り戻すことである。それも，教師としての原点を取り戻すことである。自分自身の経験から考えても，ひたすら知識を流し込む講習スタイルでは，この点が不十分のような感じがする。だから，ためになるお話を聞いても，翌日になるとまた昨日までの自分に戻ってしまうのである。

その意味で，「3つの種」でのスタートは大きな意味を持っていると感じる。大事にしてきたことは何か，課題だと感じてきたことは何か，転機となったことはどんなことかといったようなことを聴き手にじっくり語ることを通して徐々に心が開かれ，心の中にしこっていた澱のようなものが溶けて，メンバーの話を聞いてみたい，他の実践も読んでみたいと思うようになっていく。そういう段階を踏んでこそ，初めて今までの自分がいとおしくなり，自分をもう一度見つめたいと感じるようになり，感じたことを誰かと話し合いたいと思うようになるのである。こうした意識の変化の中で，最新の教育情報はその教員にとって生きた情報として働くようになる。人間としての本来の姿を取り戻すことは，教師としての本来の姿を取り戻すことにもつながっている。どんな素晴らしい講習内容であったとしても，それを心から受け止め，価値を見出し，実践につなげていくのは教師本人でしかない。教師としての原点に自ら立ち戻って，もう一度教育を考え直してみようとする教師の自己変容の手助けをこの更新講習がどのようにサポートできるかが重要なのである。

私は，至民中学校に関わることになって初めて「学校のミッション」を意識するようになった。学校で目の前の子どもたちを教育することは一教師だけの問題ではなく，その組織体が社会に向けて表明する一つの発信であり，その学校としての考え方の発信であると捉えることが重要だと気づかされた。その意識を学校に関わっているもの全てが共有する必要がある。至民中学校での学びを通して，そういう時代になったことを自覚することができるようになった。この教員免許状更新講習も，単に義務的に大学が行う講習としてではなく，その大学が担うべきミッションの下に計画され，実施されることが重要である。その意味で，全ての受講者に教員としての自分探し・自分づくりの柔らかな時間と空間を保障すること，そのための必然性のあるプログラムを準備することといった視点でよりよい講習を作っていくことが大学のミッションとして重要になるのではないだろうか。

更新講習のもう一つの意義（世代継承サイクル）

教員免許状更新講習の目的として「教員免許状を教職生活の全体を通じて教員として最小限必要な資質能力を確実に保証するものにする」ことが求められている。これはあくまでも一教員としての資質能力向上である。しかし，

実際の学校では、たとえ一人一人の教員が資質能力を向上したとしても、学校の子どもたち全体における教育の質の向上にはなかなかつながらないのが実態である。一人一人の教員はすばらしいのに、そのすばらしさは個人止まりになっているといってもいい。そこに着目したのがこの福井大学の教員免許状更新講習である。多くの教師が支え合うプログラムの中で個々の教師の資質能力向上を図ろうと考えた。この代表的なものが、異年齢の教師による支え合い、育ち合いである。

異年齢のメンバーによるグループ協議を例に挙げてみよう。30代の教員が学級や部活動での一人一人の子どもとの関わりに苦しんでいるとき、40代の教員は学級経営や学年経営、校務分掌の任務に苦しんでいる。50代の教員は学校の教育活動の要として、あるいはミドルリーダーとして学校全体をまとめることに苦しんでいる。グループ協議での話し合いを通して、それぞれの立場や経験の中での苦しみはあるものの、それはそれぞれが通ってきた道であり、これから通る道であることに気づいていく。30代の先生は40代や50代の先生からどのように子どもたちと関わってきたのか、体験談を聞くことで明日のヒントを得ることになるし、40代の先生は30代の先生の悩みから10年前の自分を思い出して初心に立ち返ったり、50代の先生からは含蓄のあるアドバイスを心得て小さな自信と新たなチャレンジへの元気をもらったりすることになる。50代の先生も、この講習に来なかったら自分の存在意義をここまで考えることなく残りの教員人生を送ることになったであろう。各世代の教師が今、一堂に会してこれまでの生き方や今の思いを自分の口で語ることが、他の世代に刺激や元気、悩みの解決の糸口などを与えるのである。わたしが関わった講習の多くで、「人間関係が広がり、得るものが多かった」「10年後にはこんな教師になりたい」「教員としての先を見据え、今から学んで行くことが重要」といった感想を聞くことができた。自分の今しか目に入らない狭い視野の中で独りよがりな苦しみの中にいる教員たちにとって、異なる世代の教員の語りは、自分たちの狭い捉えとは異なる時間軸や空間軸を示してくれるのではないだろうか。

これをそれぞれの学校で考えてみるとどうなるであろうか。同じ学校に勤めているというだけでは個人の集合でしかないが、年齢の異なる他の教員と互いに影響を与え合う関係づくりを構築していくことができれば、学校で通常の教育活動をこなしながら教員としての資質向上を図ることが可能になる。それだけでなく、世代の異なる同僚との学び合いや育ち合いが日常化している学校においては、目指す教育や育てたい子ども像に向かって共通認識に立ちながら学校組織全体が有効に機能していくことにもなる。今後10年以内に現在の教員の1/3が退職する時代を迎えている今、福井大学の更新講習は、実は、各学校や地域における様々な教員たちが互いに学び合うための一つの形を提案すると同時に、体験を通してその有効性や必要性を実感してもらうことを大きな目的としていると考えることができる。

若手教員も中堅教員もベテラン教員も育ち、生かされる学校文化は、1年生から6年生までのどの子どもたちも育ち、生かされる学校文化そのものである。一教員だけの頑張りや研究指定校に見られるような短期間集中の頑張りなどで、教育活動の一部分のみが脚光を浴びる教育ではなく、学校全体の中で世代が次々継承され、学校としての大事な理念が脈々とつながる学校づくりへと舵を切るべき時代が到来している。

ここ数年来、国政の動きも慌ただしいものがある。しかし、政局や教育の施策がどんなに変わっても、いじめや不登校などの困難な教育の状況は変わらないし、教員や学校が困難な課題に直面している現実も変わらない。このような閉塞状況の中で子どもたちが次世代を生きるための学びの基盤である学校、そしてそれを支える教員としてどうあらねばならないか、今こそ真剣に向き合うべきときなのではないだろうか。

福井大学の教員免許状更新講習は、教育の最新情報を知識として発信するのみならず、時代の要請に従って「普段とは違う場を提供し、異質な人たちと、長い時間軸で議論する体験」を通して、リフレッシュしながら新しい景色に出会っていただく、そういう発信型の提案をこれからも続けていくことだろう。

5. 終わりに ―今後の可能性と展望―

理想の教育に向けて 意識改革は「みんなで」が基本

福井大学は拠点校方式を取り入れた教職大学院を持ち、教員免許状更新講習も目指す方向性においてその相似形で進めようとしている。実践力育成を重視した学部・大学院の教員養成と教員の資質向上を担う研修（更新講習）

が同じ方向を向くことで、様々な年代の教育関係者が今日的に求められる学びの質を共有して、生きる力にあふれた福井県の子どもたちの育成をともに考えることになる。そこには自ずと仕組まれた遠大な計画が見てとれる。5年後、10年後、学びの視野を広げた教員同士が教育現場でさらに学び合う時代が来ることになるであろう。これぞ、まさに福井大学における教員免許状更新講習の目指す究極のねらいと言える。「教員養成・採用・研修の一体化」の具現化の姿がそこにはある。

その意義を十分意識しながら、まずは、学部や大学院での学びをより一層充実させる必要がある。そして、免許状更新講習においては、「省察を核とする教員の資質向上」と「世代継承サイクル」を浸透させるための講習プログラム改革を今後も模索し続ける必要がある。そのために様々な専門性を生かし大学力を結集して教員の自己成長に深く関与していくことが、今後の大学の新たなミッションではないだろうか。

教員の意識改革が叫ばれて久しい。しかし、いつの時代もどの分野でも「総論賛成・各論反対」はつきものである。その必要性を感じない教員はいないと思われるが、日々の業務に手一杯で疲労感に押しつぶされ、とてもそこまでたどり着けないのが現状である。

しかし、こういう状況の中で一人では成し得ないが、一定の場と時間が保障される環境があればみんなで取り組むことで改革の芽が共有されるものである。この「ちょっと立ち止まってみんなで考える」という場をこの福井大学の更新講習は提供している。ちょっとした工夫やアイデアで教員の意識改革はスタートできることを実証してきた。

福井大学での受講者を中心として、各学校や地域で、今後このような教員集団を生かした学び合いが広がってくれることを切に願う。大きな教師教育の改革も、始めはこのような「みんなでちょっと立ち止まる」個々の取組みからスタートして、やがては、人の心（意識）を動かし、それらが影響を与え合って大きな改革に発展するのである。

【参考文献】

福井大学教職大学院 Newsletter 11（2009,3,31）

福井大学教職大学院 Newsletter 40（2012,3,3）

淵本幸嗣（2009）.「福井大学教員更新必修講習の挑戦」,『教育実践と教育改革 2009 年度報告書』